

1. 健康保険(協会けんぽ)の保険料率が上げられました

全国健康保険協会管掌健康保険(以下、協会けんぽといいます)の保険料率が、3月分(4月納付分)から上げられました。社会保険に加入されている会社様につきましては、4月の給与から新しい保険料をひきはじめてください。協会けんぽの保険料率は昨年にも大きな引上げがおこなわれましたが、依然として状況が厳しいため、23年度の全国の平均保険料率はこれまでの9.34%から9.50%へと2年連続での引上げになりました。なお、保険料率は平成21年から都道府県毎に異なるものとなっています。また、健康保険の保険料率の引き上げに加えて、40歳以上65歳未満の介護保険の被保険者の保険料率も、1.51%に上げられました。なお、介護保険の保険料率は全国一律です。

なお、該当の会社様には、既に新しい保険料等をご案内しておりますが、詳しくはそちらでご確認くださいませ。

2. 「解雇事由」に関する法規制

解雇に関する法律上の定めという、労働基準法(以下、「労基法」)に定める解雇制限期間と解雇予告・解雇予告手当の規定(第19~21条)、そして労基法から労働契約法に受け継がれた「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする。」という規定が一般的によく知られています。これらの規定では、どのような理由で解雇するか=解雇事由について具体的に決めていませんが、この解雇事由について法律上制限が定められている場合がありますので、これを少し詳しく見てみます。

国籍・信条・社会的身分: 労基法第3条の規定を根拠とするもので、国籍、信条または生来的な社会的身分への差別的な取扱としての解雇は禁止されています。

不当労働行為: 労働組合法で、労働組合の組合員であること、労働組合への加入または結成、労働組合の正当な行為をしたことを理由にその労働者を解雇その他不利益な取扱をすることは不当行為となり、禁止されています。

性別: 男女雇用機会均等法(以下、「均等法」)では、労働者の性別を理由として「退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新」について差別的取扱をしてはならないとしています。

女性労働者の婚姻・出産等: 女性労働者の婚姻(内縁や同棲は含みません)、妊娠、出産、産前産後休業の請求・取得などを理由として、解雇その他不利益な取扱をしてはならないとの定めも均等法にあります。

育児・介護休業等の申出・取得: 育児・介護休業法では、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限等の申出・取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。

公益通報等: 公益通報者保護法では、同法で定める「公益通報」をしたことを理由とする解雇は無効とすると定めています。また、労基法では、労基法違反の事実を行政官庁または労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱を禁止しています。

これらは先述の労働契約法の規定と比べると、解雇理由そのものに対する規制(禁止)になっているといえます。もっとも、労働法制の方向性や社会通念から伺える限定的なケースではありますが、注意しておきたいポイントです。

3. 出版のご案内 「人事・労務 ビジネスフォーム全書」

足掛け1年の歳月をかけ、共著で執筆させていただきました書籍が、2月末より、日本法令より出版されました。

「人事・労務 ビジネスフォーム全書」

(社会保険労務士 高志会グループ 著) 価格:3,780円

「書面作成は有効な労使トラブル防止策」として、人事労務の現場で起こりうるあらゆるシーンに対応する書式を約400種類掲載した、書式集(すぐ使えるCD-ROM付)です。



あおぞら人事・労務サポート
特定社会保険労務士
秋山幸子 (登録 NO.13050514)
三鷹市下連雀 3-33-7-701
TEL:0422-24-8625
FAX:0422-24-8605
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

編集後記

先日の東日本大震災につきまして、被災地の方々へ、心よりお見舞いを申し上げます。

労務管理面での対処ですが、厚生労働省からの具体的な見解が出そろうておらず、現段階では、過去の通達や阪神大震災のときの解釈を参考にして対応するしかないという状況となっております。現時点での情報をまとめた別紙の「東北関東大震災における労務対応」をご参考にしていただければ幸いです。(秋山)

責任編集: 社会保険労務士
秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野支部)